

**PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN BARITO UTARA**

Hj. SOFIA, SE, MM, M.Pd

STIE Muara Teweh

Abstract

In the era of regional autonomy where the system of deconcentration and decentralization is also the authority of the regions in regulating their own households, requires a qualified and highly motivated apparatus in facing global challenges in the future. Quality and professionalism within government organizations, underpinning the progress of leadership management so as to affect the improvement of quality and professionalism of human resources.

This research is descriptive by using case method (case study) to the object of research where first conducted preliminary survey to know the general picture. The sample used comes from the population of Civil Servants (PNS) who have completed / followed the level IV training from 2007 - 2009 (3 years budget).

The results showed that there is a positive role / relationship between Diklatpim Level IV with the quality improvement of Apparatus Resources which showed the correlation coefficient value (r) of 0.625 which means Interpretation of Correlation Coefficient is at the level of strong relationship. The roles / relationships occur significantly (significant) between Diklatpim Level IV to the quality improvement of Apparatus Resources indicated by the Thitung level of 4.2371. This means the value of Thitung > ttabel (4.2371 > 0.361).

Keyword : pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, sumber daya manusia

Pendahuluan

Di era otonomi daerah yaitu penyerahan kewenangan pemerintah pusat kepada daerah untuk menjalankan pemerintahannya, dituntut adanya peningkatan kemampuan sumber daya tersebut, salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) tingkat I, II, III, dan IV.

Kenyataan yang sering kita temui, bahwa kondisi organisasi pemerintah yang dipimpin oleh aparatur pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) memiliki kelemahan-kelemahan manajemen kepemimpinan, pola pikir dan perilaku yang tidak sesuai dengan

tuntutan tugasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Stehan R. Covery di dalam Poejo Purwanto, bahwa kondisi kronis organisasi pemerintahan termasuk Indonesia yaitu

ketiadaan visi (*No Shared Vision*) tidak adanya kerangka dan alur strategi (*No Strategic Part*), lemahnya keterpaduan antara visi (*wrong Style*), lemahnya kompetensi (*wrong competen*), krisis kepercayaan (*low trust*) dan lemahnya integritas (*No Integrity*).

Dengan adanya pelaksanaan diklatpim sebagai pegawai pemerintah, yang akan menduduki jabatan struktural, diharapkan sumber daya aparatur lebih baik dan semakin meningkat.

Aparatur yang telah mengikuti diklatpim akan memiliki kualitas dan lebih professional dalam menghadapi tugas-tugas di instansi/jabatan yang didudukinya. Sehingga sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah yang lebih dekat dengan objek pekerjaan (masyarakat) akan memiliki kapasitas dan kredibilitas yang lebih baik.

Untuk itu sangat mustahil sekali apabila kualitas sumber daya manusia yang rendah akan mampu menghadapi tugas-tugas pelayan yang prima kepada masyarakat. Di era otonomi daerah dimana system dekonsentrasi dan desentralisasi juga merupakan kewenangan daerah di dalam mengatur rumah tangganya sendiri, membutuhkan aparatur yang berkualitas dan bermotivasi tinggi dalam menghadapi tantangan global di masa yang akan datang. Kualitas dan profesionalisme di dalam organisasi pemerintah, mendasari kemajuan manajemen kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kantor Diklatpim Kabupaten Barito Utara sehingga pelaksanaan kegiatan Diklatpim diharapkan berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas dan profesionalitas sumber daya manusia di Kabupaten Barito Utara.

Tinjauan Pustaka

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Sadiman S. Arief menyatakan bahwa tidak adanya batasan yang tegas berkaitan dengan istilah pendidikan dan pelatihan dimana pendidikan biasanya mencakup aspek yang lebih luas dan waktu yang panjang, sedangkan pelatihan lebih bersifat spesifik dengan waktu tertentu. Dimana tujuan keduanya bisa dikatakan sama, yaitu upaya yang terencana dan sistematis yang bertujuan mengubah tingkah laku atau sikap ke arah yang lebih baik melalui proses pembelajaran.

Sedangkan Oemar Hendrik mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan aparatur sebagai suatu sistem pembinaan aparat di lingkungan departemen atau lembaga nondepartemen yang berperan sebagai proses atau wahana pnyiapan aparat dan sebagai produk atau hasil dari program lembaga atau instansi secara keseluruhan. Deapartemen Dalam Negeri dan Otonomi Daerah mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan aparatur adalah suatu subsistem dari sistem pembinaan aparatur di lingkungan departemen atau non departemen yang dilakukan secara sistematis melalui proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, wawasa, visi, sikap dan perilaku aparatur pemerintah dan menurut LAN bahwa pengaturan pendidikan dan pelatihan pegawai tersebut

meliputi kegiatan perencanaan, penentuan standar, pemberin kreditas, penilaian dan pengawasan. Dimana pendidikan dan pelatihan terletak dalam satu garis berkesinambungan itulah proses pembelajaran itu berlangsung serta dalam konteks pendidikan dan pelatihan.

2. Sumber Daya Manusia (Aparatur) Pemerintah

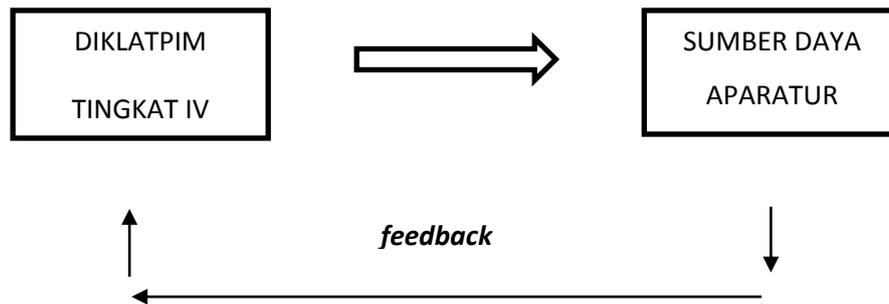
A.M Sinaga dan Sri Hadiati W.K mengatakan bahwa sumber daya manusia (*Human Resources*) adalah daya yang bersumber dari manusia yaitu tenaga dan kekuatan (*energy* atau *power*) yang memiliki kemampuan (*competency*) juga terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*), sehingga sumber daya dapat menunjukkan “daya yang lebih” maka perlu adanya model pemberdayaan dimana pemberdayaan yang dimaksud adalah pemberian peran, penemoatan dalam jabatan, motivasi pimpinan, menghubungkan tanggungjawab dan menumbuh kembangkan budaya yang kondusif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk pembinaan aparatur pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk menciptakan aparatur yang bersih dan berwibawa, inovatif dan produktif, sehingga lebih professional dalam melaksanakan tugasnya dimana visi lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur pada umumnya berkisar pada dorongan besar untuk menjadi pembentuk sumber daya manusia yang professional, dan diharapkan menghasilkan alumni yang relative sama penguasaan kompetensinya (anonymous) untuk itu menurut A.M Sinaga dan Sri Hadiati W.K menegaskan bahwa dari hasil pendidikan dan pelatihan pegawai sebagai fungsi pelayanan merupakan kunci utama dalam keberhasilan organisasi pemerintahan baik keberadaan sebagai individu maupun sebagai komunitas yang menempatkannya dalam suatu jabatan manajerial maupun jabatan teknis/pelaksana.

Kerangka Konseptual

1. Kerangka Konseptual

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Dalam kerangka konseptual dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan berperan terhadap kualitas sumber daya manusia pada Pemerintahan di Kabupaten Barito Utara.

2. Hipotesa

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh signifikan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia
2. Adanya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai kantor Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah.

menyelesaikan/mengikuti diklatpim tingkat IV dari tahun 2007 – 2009 (3 tahun anggaran), dimana sampel merupakan probability yang diambil dengan menggunakan metode stratifikasi random sampling (acak sederhana) sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden yang dianggap representatif dari populasi yang dimaksud.

Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel :

- a. Variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV (Diklatpim tingkat IV) diukur dengan melihat kepada hasil yang didapat dari Diklatpim Tingkat IV yang lebih mengacu kepada dimensi :
 - 1). Pelaksanaan Diklat
 - 2). Manfaat Diklat
- b. Variabel sumber daya aparatur diukur dengan dimensi
 - 1). Kualitas sumber daya aparatur setelah mengikuti diklat

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan metode kasus (studi kasus) terhadap objek penelitian dimana terlebih dahulu dilakukan survey pendahuluan untuk mengetahui gambaran umum.

Sampel yang digunakan berasal dari populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah

- 2). Penggunaan sumber daya aparatur setelah mengikuti diklat

Pengolahan dan Analisis Data

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh diklatpim tingkat IV terhadap peningkatan kualitas sumber daya aparatur ditentukan melalui penghitungan data secara kualitatif dengan menggunakan korelasi product moment (r).

Harun Al-asyid mengatakan bahwa besarnya keeratan hunungam antara y dan x diperlihatkan oleh koefisien korelasi. Berdasarkan bunyi hipotesis maka untuk mengukur apakah ada hubungan antara pengaruh yang positif dan signifikan antara diklatpim tingkat IV (variabel X) terhadap peningkatan kualitas sumber daya aparatur (variabel Y) maka untuk mengetahui besarnya hubungan tersebut digunakan uji statistik yaitu Uji Korelasi product moment yang diberi simbol “r” dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antar x dan y

N = Jumlah responden/sampel

X = Variabel diklatpim tingkat IV (independen variabel)

Y = variabel peningkatan kualitas sumber daya aparatur (dependen variabel)

Dalam menginterpretasikan nilai koefisien korelasi (r) terdapat ketentuan teoritik bahwa nilai koefisien berkisar antara $0 < r < 1$, dalam praktek penelitian tidak pernah ditemukan nilai $r = 1$, sebab tidak ada hubungan yang sempurna antara variabel X dan Y tetapi dipengaruhi oleh variabel lain. Yang sering diperoleh biasanya berkisar antara > 0 dan < 1 , maka untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel tersebut termasuk kategori tinggi, sedang dan rendah digunakan kriteria koefisien korelasi untuk memberikan interpretasi

koefisien korelasi yang bergerak antara 0 – 1 dengan interval sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199 = Korelasi yang sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = Korelasi yang rendah
- 0,40 – 0,599 = Korelasi yang sedang
- 0,60 – 0,799 = Korelasi yang kuat
- 0,80 – 1,000 = Korelasi yang sangat kuat

Selanjutnya untuk menguji kemaknaan hubungan tersebut di atas perlu diadakan test signifikansi, yang dimaksud adalah untuk mengetahui apakah hubungan tersebut memang nyata atau benar-benar berhubungan bukan hanya oleh karena faktor ketentuan saja. Untuk membuktikan kemaknaan hubungan dilakukan dengan menggunakan uji signifikan korelasi product moment (uji r-Pearson) dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} dengan ketentuan jika nilai :

$T_{hitung} > t_{tabel}$ berarti bermakna (signifikan) (H_0 ditolak, dan H_a diterima)

$T_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak bermakna (signifikan) (H_0 diterima, dan H_a ditolak)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel korelasi product moment (tabel t), maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,625 termasuk pada kategori korelasi yang kuat. Ini berarti terdapat peran yang signifikan antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV terhadap peningkatan kualitas sumber daya aparatur di Kabupaten Barito Utara yang dilaksanakan oleh kantor Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian Kabupaten Barito Utara, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,625 yang berarti korelasi kuat.

Untuk menunjukkan peran/hubungan antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV (Variabel X) terhadap peningkatan kualitas sumber daya aparatur (variabel Y), terlebih dahulu menetapkan nilai tabel untuk uji r – pearson, yang mana berdasarkan tabel nilai r product moment N= 30 (N = jumlah responden) dengan tingkat kepercayaan 95 % (sembilan puluh lima persen) diperoleh 0,361 dengan demikian maka dapat dilakukan perhitungan terhadap peran/hubungan kedua variabel dengan menggunakan rumus uji r-pearson.

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = \frac{0,625 \sqrt{30 - 2}}{\sqrt{1 - (0,625)^2}}$$

Kesimpulan

1. Terdapat peran/hubungan yang positif antara Diklatpim Tingkat IV dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,625 yang berarti Interpretasi Koefisien Korelasi berada pada tingkat hubungan yang kuat.
2. Peran/hubungan tersebut terjadi secara bermakna (signifikan) antara Diklatpim Tingkat IV terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur yang ditunjukkan oleh tingkat T_{hitung} sebesar 4,2371. Ini berarti nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,2371 > 0,361$).
3. Terdapat peran/hubungan yang positif dan signifikan (bermakna) antara Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (Diklatpim Tingkat IV) dengan peningkatan kualitas sumber daya aparatur yang ditunjukkan oleh

$t = 4,2371$

Dari hasil perhitungan di atas dapat kita lihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 4,2371. Nilai tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dari N = 30 (N = jumlah responden) dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai 0,361, ternyata ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,2371 > 0,361$.

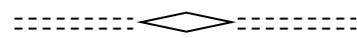
Berdasarkan perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} terletak pada daerah penolakan H_0 , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada peran / hubungan antara pelaksanaan Diklatpim tingkat IV dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pelaksanaan Diklatpim tingkat IV dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur sebesar 0,625 signifikan, artinya koefisien tersebut menunjukkan kebermaknaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,2371 > 0,361$, yang nilai dari kedua variabel tersebut mempunyai hubungan positif.

hasil t_{hitung} 4,2371. Ini berarti nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,2371 > 0,361$) dan nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 .

Saran

Dalam rangka untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat hendaknya Pegawai Negeri Sipil (aparatur) sebagai abdi negara dan masyarakat agar betul-betul memberikan pelayanannya sebagaimana ilmu yang telah didapat dalam pendidikan dan pelatihan.

Dengan adanya lembaga pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Barito Utara agar betul-betul menjadi wadah untuk meningkatkan sumber daya aparatur tanpa ada pilih kasih, demi pemerataan strata pendidikan dan pelatihan yang ada dalam jenjang jabatan baik struktural maupun fungsional



Daftar Pustaka

- AM. Sinaga, Sri Hadiati WK, 2001, *Bahan Diklat Adam, Manajemen Kebijakan Operasional, Badan Diklat*, Jakarta.
- Anonimous, 2001, *Undang-undang Otonomi Daerah 1999 dan Juklak Otonomi Daerah 2001*, Citra Umbara, Bandung.
- Anonimous, 2001, *Materi Orientasi Profesional Kediklatan di Lingkungan Depdagri dan Otda serta Pemda, Badan Diklat*, Jakarta.
- Anonimous, 1984, *Pedoman Perlombaan Intensifikasi Padi dan Palawija Badan Pengendalian Bimas*, Jakarta.
- Anto Dajan, 1991, *Pengantar Metode Statistik jilid I*, LLP3ES, Jakarta.
- Hajak, Victor G, 1988, *Manajemen Proyek erekayasa (Diterjemahkan oleh Arko Prajono)*, Erlangga, Jakarta.
- Nasution, AH dan Barizi, 1986, *Metode Statistik*, Gramedia, Jakarta.
- Oemar Hendrik, 1993, *Orientasi Profesionalisme Kediklatan*, Badan Diklat, Jakarta.
- Poejo Purwanto, 1997, *Perencanaan Diklat Aparatur*, Badan Diklat, Jakarta.
- R. Soediyono, 1984, *Ekonomi Makro*, Liberty, Yogyakarta. Sadiman S. Arief, 1993, *Pedoman Mekanisme Penyelenggaraan Diklat*, Badan Diklat, Jakarta.
- Samparan, L dan Sugiyanto, 2001, *Pengembangan Pelaksanaan Pelayanan Prima*. LAN-RI, Jakarta.
- Sianipar, JPG dan Entang, HM, 2001, *Teknik-teknik Analisa Manajemen*, LAN-RI, Jakarta.
- Sinaga, AM dan WK, Sri Hadiati, 2001, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, LAN-RI, Jakarta.
- Singarimbun dan Effendi, 1987, *Penelitian dan Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suoranto, J, 1983, *Ekonomitrik (Buku satu)*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi – UI, Jakarta.
- Stehen R. Covery, *Pedoman Mekanisme Penyelenggaraan Diklat*, Badan Diklat Jakarta.
- Wahyu Suprapti dan Ai Indrawijaya, 2001, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, LAN-R, Jakarta.
- Undang-undang No. 2 Tahun 1999 *Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Depdagri dan Otda 2001, *Pedoman Penyelenggaraan Diklat*, Badan Diklat, Jakarta.
- LAN, 1993, *Pengertian Diklat Aparatur*, Badan Diklat, Jakarta.